

# **Положение «О наставничестве» в МБОУ «СОШ №11» г. Назарово**

## **1. Общие положения**

**1.1** Настоящее Положение «О наставничестве» (далее – Положение) в МБОУ «СОШ №11» г. Назарово разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- Указом Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204;
- Паспортом национального проекта «Образование», утвержденном президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 года № 16);
- Распоряжением Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Региональной целевой моделью наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края
- Уставом МБОУ «СОШ №11» г. Назарово

**1.2** Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

**1.3** Наставничество представляет собой форму передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

**1.4** Целью наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации всех обучающихся школы в возрасте от 10 лет, профессионального роста педагогических работников (далее - педагогов) разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в МБОУ «СОШ №11» г. Назарово

**1.5.** Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- создание психологически комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

## **2. Организация наставничества**

### **2.1. Реализуемые формы программ наставничества:**

- ✓ «ученик – ученик»;
- ✓ «учитель – учитель»;
- ✓ «учитель – ученик».

### **2.2. Форма наставничества «ученик – ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

2.2.1 Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **2.2.2. Задачи:**

- - помощь в реализации лидерского потенциала;
- - улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.
- - развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- - создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- - формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

#### **2.2.3. Результаты:**

- - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- - численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- - снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- - снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### **2.2.4. Портрет участников**

##### **Наставник:**

Активный обучающийся основной ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

##### **Наставляемый:**

✓ - Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

✓ - Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями –

например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

#### 2.2.5. Варианты взаимодействия:

✓ - взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

✓ - взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

✓ - взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

#### 2.2.6. Формы взаимодействия:

✓ внеурочная деятельность;

✓ «классные часы»;

✓ диспут;

✓ личная беседа;

✓ консультации

✓ творческие лаборатории;

✓ совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации);

✓ волонтерство;

✓ подготовка к конкурсам, олимпиадам;

✓ деловая игра;

✓ мозговой штурм.

### 2.3. Форма наставничества «опытный педагог– молодой педагог».

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

2.3.1. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, передача позитивных духовных ценностей и подходов в педагогическом коллективе, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### 2.3.2. Задачи:

- способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

#### 2.3.3. Результаты:

- рост профессионального мастерства молодого педагога, выражающийся в улучшении образовательных результатов учеников;
- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### 2.3.4. Портрет участников.

##### **Наставник.**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

##### **Наставляемый.**

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Возможные варианты программы.

#### 2.3.5. Вариации взаимодействия:

✓ - «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

✓ - взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

✓ - взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

✓ - взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

#### 2.3.6. Формы взаимодействия:

- в рамках реализации программы повышения

- в рамках педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

### **2.4. Форма наставничества «молодой педагог – молодой педагог» (баддинг, партнёрское наставничество).**

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с молодым специалистом, имеющим опыт работы в школе от 1 года.

2.4.1. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### 2.4.2. Задачи:

- - способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- - развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- - привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- - ускорение процесса профессионального становления педагога;
- - формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

#### 2.4.3. Результаты:

- - высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- - усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### 2.4.4. Портрет участников.

##### **Наставник.**

Молодой педагог, имеющий опыт работы от одного года, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

##### **Наставляемый.**

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, или вновь пришедший в организацию сотрудник, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

#### 2.4.5. Вариации взаимодействия:

✓ - «молодой учитель – молодой учитель», вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

#### 2.4.6. Формы взаимодействия:

- в рамках реализации программы повышения квалификации;
- взаимопосещение уроков;
- совместный анализ и планирование мероприятий;
- проектная деятельность;
- «Летние школы».

### **2.5. Форма наставничества «учитель – ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся с учителем, при котором обучающийся взаимодействует с педагогом, в целях достижения высоких результатов в учебной, спортивной, научной, и иной деятельности, организованное по специально разработанному плану (или по плану, сформированному на электронных платформах), лишенное тем не менее строгой субординации.

2.5.1 Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными потребностями, профессиональная ориентация учащихся.

#### 2.5.2. Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- достижение высоких образовательных, творческих или спортивных результатов.
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;

- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- профессиональная ориентация учащихся.

#### 2.5.3. Результаты:

- реализация лидерского потенциала одарённых учащихся;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- профессиональное самоопределение учащихся.

#### 2.5.4. Портрет участников

##### **Наставник:**

Учитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, обладающий необходимыми компетентностями в области педагогики, психологии, изучаемого предмета, организации проектно-исследовательской деятельности.

##### **Наставляемый:**

Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

#### 2.5.5. Формы взаимодействия:

- ✓ внеурочная деятельность;
- ✓ личная беседа;
- ✓ консультации
- ✓ творческие лаборатории;
- ✓ совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации);
- ✓ волонтерство;
- ✓ подготовка к конкурсам, олимпиадам;
- ✓ деловая игра;
- ✓ сопровождение в рамках проекта «Билет в будущее»
- ✓ мозговой штурм.

2.6. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.7. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

2.8. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.9. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.10. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации.

#### 2.11. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;

- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

2.12. Наставничество прекращается до истечения срока, установленного приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, в случае неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей, предусмотренных настоящим Типовым положением.

2.13. Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план).

2.14. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с индивидуальным планом.

2.15. В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество.

2.16. В течение 10 дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

2.17. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

- ✓ доплату, размер которой устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- ✓ объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;
- ✓ внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
- ✓ внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;
- ✓ материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации);

2.19. За ненадлежащее исполнение обязанностей наставник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

### **3. Руководство наставничеством**

3.1. Организация наставничества возлагается на заместителя директора МБОУ «СОШ № 11» г. Назарово, который осуществляет следующие функции:

- ✓ определяет (предлагает) кандидатуры наставника;
- ✓ определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;
- ✓ определяет (предлагает) срок наставничества;
- ✓ утверждает индивидуальный план;
- ✓ утверждает отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- ✓ осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;
- ✓ создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ✓ проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- ✓ вносит предложения о замене наставника;
- ✓ вносит предложения о поощрении наставника;
- ✓ обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

#### **4. Права и обязанности наставника**

##### **4.1. Наставник имеет право:**

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела лица или получать информацию о лице отношении которого осуществляется наставничество;
- вносить предложения куратору о создании условий для совместной работы;
- вносить предложения куратору и руководителю о поощрении, наложении дисциплинарного взыскания на лицо в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с осуществлением данного рода деятельности;
- осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

##### **4.2. Наставник обязан:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов организации при осуществлении наставнической деятельности;
- способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- оказывать содействие лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в исполнении его обязанностей;
- способствовать освоению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических приемов и способов качественного выполнения своих должностных и учебных обязанностей, устранению допущенных ошибок;
- передавать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;
- привлекать к участию в общественной жизни коллектива организации;
- воспитывать у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу;
- не реже 1 раза в месяц докладывать куратору и руководителю о результатах достигнутых в процессе осуществления наставничества.

#### **5. Права и обязанности лица, в отношении которого осуществляется наставничество**

##### **5.1. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:**

- ✓ пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой организации в целях исполнения своих обязанностей и прохождения наставничества;
- ✓ участвовать в составлении индивидуального плана;
- ✓ обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными и учебными обязанностями;
- ✓ обращаться к куратору и руководителю с ходатайством о замене наставника.



5.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, обязано:

- ✓ изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты организации и руководствоваться ими при выполнении должностных обязанностей;
- ✓ выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;
- ✓ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- ✓ знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в организации;
- ✓ выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных и учебных обязанностей;
- ✓ совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- ✓ устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
- ✓ проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;